

**Slovensko lídrom  
v nočnej práci** – str. 4

**V Beluši stúpa napätie**  
– str. 4

**Zmeny v Zákonníku práce**  
– str. 5

Presne 3. apríla tohto roku uplynie 30 rokov od založenia Odborového zväzu KOVO v samostatnej histórii Slovenskej republiky. Zväzu, ktorý je jedným z najväčších a najvplyvnejších odborových zväzov na Slovensku.



## PRIPOMÍNAME SI 30. VÝROČIE OZ KOVO

30-ročné jubileum, viažuce sa k vzniku Odborového zväzu KOVO v samostatnej ére Slovenskej republiky, je príležitosťou zastaviť sa, rekapitulovať, hodnotiť... Ale aj časom zahľadiť sa dopredu a zamyslieť sa nad budúcnosťou a ďalším smerovaním OZ KOVO.

Postavenie nášho odborového zväzu v jeho 30-ročnej novodobej histórii možno bez zbytočného páťosu a falošnej skromnosti označiť ako líderské. KOVO je dodnes jeden z najväčších a najvplyvnejších odborových zväzov na Slovensku.

OZ KOVO stál pri zrode mnohých aktivít, ktorých cieľom bolo zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov. Úspešne presadzovalo množstvo legislatívnych zmien, ktoré sa nezaobíhali aj bez organizovania nátlakových aktivít. Kolektívne vyjednávania na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, neraz aj za pomoci štrajkov alebo iných nátlakových foriem, prinášali pozitívne výsledky nielen našim členom, ale aj ostatným zamestnancom.

KOVO bolo zároveň, počas týchto 30. rokov, aktívnym hráčom aj v medzinárodných vzťahoch - ako člen Industriall Europe a Industriall Global, EPSU a neskôr aj ETF (medzinárodné odborové organizácie a federácie).

Fúzie niekoľkých odborových zväzov s OZ KOVO posilnili jeho pozíciu aj v iných, ako tradičných „kováckych“ odvetviach. Dnes preto náš odborový zväz zastupuje nielen strojársky, hutnícky či elektrotechnický priemysel, ale aj služby, sklárstvo, obchod, hasičov, drevovýrobu či autobusovú dopravu.

Nebolo to však len obdobie pozitívnych zmien. Neraz sme museli čeliť aj krízam. Externým aj interným. Ekonomické, politické aj vnútroodborové krízy mali pre náš odborový zväz negatívne dôsledky, najmä v podobe poklesu členskej základne a oslabenia našej akčioschopnosti.

V čase, keď si pripomínáme 30. výročie svojho vzniku, čelí nielen odborové hnutie, ale aj celá naša spoločnosť radikálnym a dynamickým zmenám.

**Je však nesmierne dôležité, aby OZ KOVO zostalo aktívnym hnutím, aby nielen reagovalo na prebiehajúce zmeny, ale malo aj svoje vlastné ciele. Aby dokázalo aj v meniacich sa podmienkach zostať masovou odborovou silou, ktorá bude dostatočne silným hlasom pracujúcich a bude schopná vyvažovať tlak kapitálu.**

Želám OZ KOVO, aby bolo aj naďalej lídrom odborového hnutia, aby bolo založené na dôvere svojich členov, a aby dokázalo meniť myslenie ľudí v prospech aktívnej participácie zamestnancov na zlepšovaní svojich pracovných podmienok.

Všetko najlepšie kovákovi - členom OZ KOVO, pretože bez vás by OZ KOVO nebolo tým, čím je.

**Monika BENEĐKOVÁ**  
predsedníčka Rady OZ KOVO

CITÁŤ  
MESIACA

**„Budúcnosť závisí od toho, čo urobíš dnes.“**

Mahátmá GÁNDHÍ, významný indický mysliteľ a politik

## V Košickom regióne nový člen predsedníctva!

V Košiciach zasadala v utorok, 14. februára 2023, Regionálna rada predsedov Odborového zväzu (OZ) KOVO Košického kraja. Okrem informácií z aktuálneho diania a aktivít vedenia OZ KOVO a Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR sa program stretnutia sústreďoval najmä na jednu kľúčovú vec - voľbu nového člena predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický región. Predsedníctvo Rady OZ KOVO je pritom štatutárnym orgánom zväzu, ktorý sa za svoju činnosť zodpovedá Rade OZ KOVO (najvyšší orgán zväzu medzi zjazdami).



Pôvodne tento post už druhé volebné obdobie zastával Ing. Ján ŠLAUKA - ten bol však vlni v decembri zvolený za podpredsedu Rady OZ KOVO.

O jeho uvoľnené miesto na poste člena predsedníctva prejavili záujem dvaja zdatní predsedovia základných organizácií (ZO) z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice:

**1/ Bartolomej FENIČÍN** - člen Rady OZ KOVO, podpredsa Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, predsa Združenej základnej organizácie OZ KOVO Centrálna údržba U.S.Steel Košice, ktorej súčasťou je aj odborová organizácia OZ KOVO v spoločnosti Handtmann.

**2/ Mgr. Ján KOŠČ** - člen Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, predsa ZO OZ KOVO Teplá valcovňa U.S.Steel

Košice, občiansky aktivista a sociálno-ekonomický analytik.

**V tajnej voľbe sa s viac ako dvojnásobným počtom hlasov stal novým členom predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický kraj p. Bartolomej FENIČÍN – srdečne blahoželáme a prajeme veľa úspechov.**

Bartolomej FENIČÍN nastúpi na svoju pozíciu 1.marca 2023 a zastávať by ju mal až do roku 2026. V tom roku by sa mal totiž uskutočniť IX. zjazd OZ KOVO, na ktorom sa volí vedenie zväzu (predsa a podpredsa Rady OZ KOVO). Po jeho skončení následne zasadať Regionálne rady predsedov v jednotlivých krajoch Slovenska, na ktorých sa volia členovia predsedníctva Rady OZ KOVO za príslušný región.

Text a foto A.Fáková

## Hrozí v trnavskej automobilke prepúšťanie?



Pred pár dňami priniesli slovenské médiá informáciu o hroziacom hromadnom prepúšťaní v trnavskej automobilke Stellantis (názov automobilky, ktorá vznikla v roku 2021 fúziou francúzskej spoločnosti Groupe PSA s taliansko-americkou spoločnosťou Fiat Chrysler Automobiles). Údajne má z fabriky odísť až 500 ľudí. Vedenie spoločnosti tieto správy poprela. Podľa nich sa hromadné prepúšťanie nechystá, naopak, plánovali vraj prijať nových zamestnancov.

### Budú či nebudú prepúšťať?

S týmto tvrdením firmy nesúhlasili viacerí zainteresovaní, medzi nimi aj miestna odborová organizácia - Základná organizácia OZ KOVO PCA Slovakia. Denník HN vzápätí zverejnil, že disponuje interným dokumentom, podľa ktorého spoločnosť oslovila odbory so žiadosťou o prerokovanie hromadného prepúšťania. „Účelom stretnutia bude poskytnutie písomných informácií o hromadnom prepúšťaní, prerokovanie hromadného prepúšťania zamestnancov spoločnosti s cieľom dosiahnuť dohodu, spôsobu jeho uskutočnenia a prerokovanie opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania,“ píše sa v dokumente. Termín prerokovania bol

podľa všetkého navrhnutý na 13. januára. Teda na deň, keď automobilka oficiálne oznámila transformáciu výroby.

„Zamestnávateľ plánuje od prvého apríla hromadné prepúšťanie. Oznámil to nám, a tiež aj na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny,“ potvrdil predsa Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia Milan MINÁRECH s tým, že celkovo má v závode ubudnúť 500 pracovných pozícií.

Obdobne sa vyjadril aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Trnave, ktorý uviedol, že aktuálne eviduje dve nahlásené hromadné prepúšťania. Jedno s 35-imi ohrozenými zamestnancami, druhé s 52-ma pracovníkmi.

Pokračovanie na 2. strane.

## KOZ SR k výške životného minima

Poslanci Národnej rady SR schválili začiatkom februára (7.2.2023) cez návrh novely zákona o pomoci v hmotnej núdzi aj nový valorizačný mechanizmus súm životného minima.

Zmena systému určenia a valorizácie životného minima je pritom dlhodobou agendou Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR.

Životné minimum predstavuje hranicu mesačného príjmu, kedy sa človek ocitne v núdzi. Ide o minimálnu sumu na prežitie. Suma životného minima by mala postačiť na základné ľudské potreby ako je bývanie, teplé jedlo a základné ošatenie. **Od 1.7.2022 do 30.6.2023 dosahuje suma životného minima pre 1. plnoletú fyzickú osobu 234,42 eur, pre ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú osobu 163,53 eur a pre nezaopatrované dieťa 107,03 eur.**



Životné minimum sa ale týka všetkých občanov a jeho adekvátne zvýšenie, ako aj spôsob stanovenia, patrí k systémovým a efektívnym opatreniam, ktoré zasiahnu každého. Životné minimum pritom podstatne a dlhodobo zaostáva za hranicami rizika chudoby.

Schválenou novelou sa teda aktuálne mení valorizačný mechanizmus súm životného minima. Po novom sa budú upravovať koeficientom rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností, čiže mierou „inflácie“ nákladov takýchto domácností. Prijatou zmenou valorizácie súm životného minima sa tak síce dosiahne stav, keď budú sumy životného minima odrzkaďovať reálnu hodnotu toho, o koľko sa zvýšia minimálne náklady nízkopríjmovej domácnosti, ktoré potrebuje vynaložiť na zabezpečenie základných životných podmienok, tieto sumy sú však nedostatočné.

Prijatie zmeny je, podľa názoru KOZ SR, len „kozmetickou úpravou“, ktorá nerieši celkový problém životného minima a jeho dopadu na ďalšie dávky a príspevky. Zostáva konzervované, keďže sa neposudzuje jeho opätovné nastavenie (stanovenie novej sumy), ale len jeho valorizačný mechanizmus.

Na životné minimum je naviazané množstvo sociálnych dávok a veličín. Od životného minima sa napríklad odvíja aj nezdaniteľná časť základu dane pre zamestnancov (vyjadrená ako jeho 21-násobok), čo znamená zvýšenie ich čistých príjmov. **Jedným z návrhov zástupcov odborov bol aj nárast samotnej sumy životného minima. Ak by sa zvýšilo na úroveň takmer 50% hrubej minimálnej mzdy, zamestnanci poberajúci minimálnu mzdu, by neplatili dane.**

„Upozorňujeme, že životné minimum nie je možné chápať ako statickú nemennú veličinu. Preto je nevyhnutné primerane reagovať na vývoj životných nákladov a udržať tak sumy životného minima na spoločensky prijateľnej úrovni. KOZ SR má pripravených niekoľko návrhov a odporúčaní, týkajúcich sa systému výpočtu a valorizácie životného minima, ktoré už boli prezentované ministrom práce,“ uviedla k danému prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ.

Sprac.redakciou, kozsr.sk

# Hrozí v trnavskej automobilke prepúšťanie?

Pokračovanie z 1. strany.

Meno spoločnosti priblížiť nemohli, no obe podľa nich pochádzajú zo segmentu „Výroba ostatných dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá“.

## Firma zatĺka

Vedenie trnavskej automobilky na otázky novinárov reagovalo vyhlásením, že cieľom automobilky je udržať si skúsených a kvalifikovaných pracovníkov, ako aj to, že tvrdenia o hromadnom prepúšťaní sú nepravdivé. Hovorca podniku, Michal NIČ, sa najskôr nechcel vyjadrovať k neoficiálnemu dokumentu o prepúšťaní, ktorým novinári z HN disponovali a chceli ho s ním konfrontovať, keďže bol na dokumente podpísaný. Následne už na otázky nereagoval vôbec.

Spoločnosť Stellantis tiež uviedla, že žiadne hromadné prepúšťanie úradu práce neoznámili. Pravdou však je, že v trnavskej automobilke s cca 3 500 zamestnancami je pomerne vysoká fluktuácia. Mesačne opúšťa podnik cca 100 zamestnancov. Mnohým zamestnancom končia termínované pracovné zmluvy, časť pracovníkov má nárok na starobný dôchodok o ktorý požiadajú, a niektorí sa so zamestnávatelom na odchode dohodnú – aj s primeraným odstúpním.

## Nové projekty?

Automobilka sa pritom netají novou investíciou za takmer 200 miliónov eur. Tá súvisí s nadnárodným zámerom centrály v Paríži, ktorá v rámci strategického plánu Dare Forward 2030 plánuje preinvestovať do elektrifikácie do roku 2025 viac ako 30 miliárd eur.

Pritom zhromaďuje pred dvoma rokmi sa otvorene hovorilo o útlme produkcie a redukcii zamestnancov v súvislosti s presunom výroby jedného z dvoch na Slovensku vyrábaných modelov. Podľa overených informácií ide práve o najpredávanejší model v Európe za rok 2022, a to je Peugeot 208. Karta sa však obrátila a nová investícia bola čiastočne predstavená za účasti vtedajšieho premiéra I. MATOVIČA a ministra financií E. HEGERA.

Podrobnosti chýbali, zverejnilo sa len, že má ísť o celkovú investíciu na úrovni 180 miliónov eur, pričom šťastí sa na nej mal podieľať štát stimulom v hodnote 15 miliónov eur. Výsledkom mal byť príchod nových produktov, ako aj rozšírenie kapacity výroby. Tá bola v rokoch 2017 až 2019 na úrovni 352 tisíc vyrobených vozidiel ročne. Po investíciách sa predpokladá ročná produkcia okolo 405 tisíc automobilov.

## Robia nábor

Aj to bol argument automobilky, ktorá tvrdí, že informácie o prepúšťaní zamestnancov a eliminovaní víkendovej zmeny sú nepravdivé. „Neustále prebieha nábor ľudí, predovšetkým do trojzmennej prevádzky. Je pre nás prioritou, aby sme udržali čo najviac zamestnancov víkendovej zmeny. Pre automobilku je oveľa lepšie, aby u nás ostali pracovať zaškolení a skúsení ľudia,“ uviedol hovorca podniku Michal NIČ. Avšak faktom je, že v trojzmennom režime im stále chýba veľké množstvo zamestnancov. Ich nedostatok je zapríčinený aj tým, že sú na nich často kladené také podmienky, ktoré nedokážu splňať. Predovšetkým v nastavení tempa a rýchlosti výrobných liniek.



Aké vozidlá však bude fabrika vyrábať, je stále otáznou. Hovorí sa o premiestnení výroby aktuálne jediného, Stellantisom vyrábaného elektromobilu na Slovensko. Verzia tohto modelu so spaľovacím motorom by mala smerovať do Maroka, (Peugeot 208) odkiaľ sa na Slovensko už dnes dováža množstvo komponentov. Plne elektrifikovaná verzia by zas mala zamieriť do španielskej Zaragozy, ktorá je najväčším montážnym závodom automobilky Opel v Európe.

Naopak, na Slovensko by vraj mali prísť nové modely, ktoré majú Stellantisu pomôcť dosiahnuť uhlíkovú neutralitu. K aktuálne vyrábanému modelu Citroën C3 by sa totiž mali pripojiť dva malé SUV modely výrobcov Citroën a Opel.

Situáciu v trnavskej automobilke budeme aj naďalej monitorovať.

AF, hnonline.sk, mm

# Platy na Slovensku sú stále nízke

Nízke platy prispievajú k vyššej fluktuácii zamestnancov v slovenských podnikoch. Najmä s ohľadom na zvyšujúce sa životné výdavky v dôsledku vysokej inflácie a energetickej krízy býva výška platu jedným z najčastejších dôvodov zamestnancov pre zmenu zamestnania.

Počet nezamestnaných na Slovensku v závere roka 2022 klesal, po období pandémie pracovných ponúk pribúdalo. Aj práce. Teraz sú však mnohí zamestnávatelia v náročnej situácii - na to, aby fungovali, potrebujú pracovnú silu, otázkou je, ako ju - pri vysokej inflácii a cenách energií - dokážu zaplatiť. Firmy sa „bijú“ o kvalifikovaných uchádzačov s technickým vzdelaním, ktorí však na trhu práce chýbajú dlhodobo. Napríklad automobilové spoločnosti majú problém nájsť ľudí do výroby a nových zamestnancov prijímajú zo zahraničia, najmä z tzv. tretích krajín (mimo EÚ). Týmto ľuďom ponúkané platové podmienky vyhovujú. Naopak, mnohí Slováci sa snažia dostať do štátov, ktoré im poskytujú vyšší životný štandard a lepšie mzdy. Alebo si priplesujú brigádami.

## Vyššie polovica Slovákov je s platom nespokojná

V uplynulom období rástli platy najmä v stavebníctve - nad 10%. Stúpali aj v priemysle a obchode, najpomalší rast bol v oblasti služieb.

Odborníci však upozorňujú, že rast inflácie, ktoré dosahuje historické maximá, spôsobí nárast fluktuácie pracovníkov, ktorí menia zamestnanie pravidelne. Podľa prieskumov je viac ako polovica ľudí na Slovensku nespokojná so svojím platovým ohodnotením a svoj životný štandard si pomáhajú udržiavať brigádami.

Počet ponúk na brigádnickú činnosť vzrástol na portáli Kariéra.sk oproti predchádzajúcemu roku o 30%. Najviac takých príležitostí môžu nájsť vo výrobe, v realitách, technike, logistike, ale aj v cestovnom ruchu a obchode či v pomocných prácach.



## Máme najnižšiu priemernú mzdu!

Priemerná mzda na Slovensku patrí spomedzi krajín Európskej únie k najnižším. Z realizovaného prieskumu vyplynulo, že až 37% Slovákov by bolo ochotných presťahovať sa za lepšie platenou prácou do zahraničia. Dochádzať za prácou v rámci Slovenska je ochotných 18%, zhruba tretina nie je ochotná dochádzať mimo regiónu, v ktorom žije, a 10% respondentov uviedlo, že sú v súčasnej práci spokojní a za prácou cestovať nemusia.

Pokračovanie na 3. strane.

## priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO

Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk

Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ

Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA

Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.

ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk)

## Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

## V DOKE sa dohodli

V banksobystrickej spoločnosti DOKA Drevo, s.r.o., ktorá je súčasťou rakúskeho koncernu, už 29 rokov vyrábajú pre stavebné podniky na celom svete debniace systémy. Úspech v tejto spoločnosti však nedávno zaznamenali aj členovia Výboru Základnej organizácie OZ KOVO DOKA Banská Bystrica, ktorým sa podarilo v závere januára dojsť s manažmentom firmy novú podnikovú kolektívnu zmluvu.

Po 6. kolách náročných kolektívnych vyjednávaní sa tak s účinnosťou od 1. januára 2023 dostala do platnosti nová kolektívna zmluva, garantujúca zamestnancom vyššie mzdy a viaceré benefity. V spoločnosti DOKA Drevo aktuálne pracuje zhruba 450 zamestnancov, z nich je 350 v internom pracovnom pomere. Priemerná mzda výrobných pracovníkov dosahovala v decembri cca 1.307 eur brutto, THP (technicko-administratívni) zamestnanci zarábali cca 1700 brutto.

## Zvažovali aj štrajk

Návrh kolektívnej zmluvy predložili odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO DOKA Banská Bystrica ešte 4. októbra 2022 s tým, že požadovali navýšenie základných miezd zamestnancov o 15%. Zamestnávateľ nesúhlasil, navrhol 9% do tarifných miezd a 4,5% do variabilnej (prémiovej) zložky mzdy.

Ako potvrdil predseda miestnej odborovej organizácie, Jozef ŠIŠULÁK, rokovania o mzdách neboli vôbec jednoduché: „Kvôli prudkému rastu inflácie v závere roka 2022 a zvýšeným životným nákladom zamestnancov sme naše návrhy viackrát upravovali. Najskôr sme počítali s 12,8 % -ou výškou priemernej inflácie za rok 2022, neskôr bola zverejnená prognóza Národnej banky SR na rok 2023, počítajúca s 10%-ou infláciou,“ uviedol a pokračoval: „Po ďalších zložitých rokovaniach, berúc do úvahy situáciu firmy, bojujúcej s pretrvávajúcou recesiou, problémami s odbytom výrobkov a tiež s prudkým rastom cien energií, sme vyvinuli maximálne úsilie dosiahnuť prijateľnú dohodu tak, aby bola dosiahnutá relatívna spokojnosť aj na strane zamestnancov, aj zamestnávateľa. Zvažovali sme v istej chvíli, že sa v kolektívnom vyjednávaní obrátíme na sprostredkovateľa a ak by to nepomohlo, zvažovali sme aj možnosť ostrého štrajku. Ale po dôkladnej analýze celej situácie sme dospeli k názoru, že tadiaľto cesta nevedie a nakoniec sme sa so zamestnávateľom dohodli na prijateľných kompromisoch.“

## Kľúčovým bol nárast miezd

Od začiatku tohto roka si tak zamestnanci finančne priplesia, keďže im tarifné mesačné mzdy stúpnu o 16%. Zároveň im bude vyplatený 13. plat, mesačné prémie a po prvýkrát v marci budúceho roku aj podiel na zisku firmy (tzv. Profit sharing bonus). Zvyšuje sa aj odchodné v závislosti od odpracovaných rokov – napr. ľuďom s viac ako 10-ročným pôsobením o jeden mesačný plat, zamestnancom s vyše 15 - ročným pracovným pomerom o 3 mesačné platy atď.

Predseda J.ŠIŠULÁK, ktorý spolu s členmi výboru základnej organizácie počas kolektívneho vyjednávania o jeho priebežných výsledkoch aktívne oboznamovali zamestnancov, hovorí: „Chcel by som sa všetkým zamestnancom - a obzvlášť výboru a členom odborov - poďakovať za ich podporu. Rovnako tak aj členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, PKÚŠOVI a zástupcom Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici- vedúcemu M.KUKOLÍKOVI a právničke M.KASANOVEJ za ich odbornú pomoc. Výsledky kolektívneho vyjednávania, pretavené do novej kolektívnej zmluvy sú dôkazom, že organizovanie sa v odboroch má význam. Čím je nás viac, tým máme väčšiu silu a môžeme dosiahnuť lepšie a výraznejšie výsledky! A o to by malo ísť každému zamestnancovi.“



● Podpis kolektívnej zmluvy: zľava podpredseda odborovej organizácie J. Mesík, konateľ firmy Ing. M. Piliarkin, predseda odborovej organizácie J. Šišulák, druhý konateľ Ing. J. Šišulák

Ako ďalej dodal, nová kolektívna zmluva platí do konca roka 2023 s možnosťou jej predĺženia o ďalšie tri mesiace. Na jeseň tohto roka však už zástupcovia zamestnancov plánujú predložiť nový návrh budúročnej kolektívnej zmluvy, v ktorom by sa - okrem navýšenia miezd - chceli zamerať aj na bezpečné pracovné prostredie vo firme a eliminovať negatívne faktory, s ktorými sa v práci stretávajú, ako sú hluk, prašnosť či chemické látky (lepidlá). Odborárom i zamestnancom z firmy DOKA Drevo k novej kolektívnej zmluve blahoželáme.

A.Fáková, J.Šišulák

Foto: ZO OZ KOVO DOKA B.Bystrica

## V AVC Raková so zmluvou

V spoločnosti AVC Raková, a.s. (časť bývalého závodu Tatra Čadca, ktorý kedysi zamestnával 2800 zamestnancov- dnes ich je cca 60) a je popredným slovenským výrobcom ozubených kolies, ozubených hriadeľov, montážnych celkov a komponentov pre automobilový či stavebný priemysel, dojednali odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO Raková novú kolektívnu zmluvu, platnú na roky 2023 a 2024.

Ako uviedol Jaroslav KORDEK – šéf vyjednávacieho tímu za Výbor ZO OZ KOVO Raková a člen predsedníctva Rady OZ KOVO: „Podarilo sa nám v kolektívnej zmluve udržať pre zamestnancov všetky doterajšie benefity, ako napr. vyššie odstupné, odchodné, jubilejné odmeny, dokonca vianočný príspevok sme navýšili o 120 eur. V snahe byť maximálne efektívny a uzavrieť kolektívne vyjednávanie do konca roka 2022, som si doslova „vynútil“ na 2. kolo krokovanie účasť predsedu predstaviteľstva tejto akciovej spoločnosti, Ing. Petra ONDRA. Myslím, že aj vďaka tomuto postupu sa nám podarilo úspešne dohodnúť novú kolektívnu zmluvu a od januára tohto roka zabezpečiť zvýšenie základných miezd všetkým zamestnancom o 8 %. Zároveň sme sa dohodli, že ak bude inflácia vyššia ako 10% (podľa výsledkov firmy z 2. kvartálu 2023) opäť si nájdeme priestor na spoločné rokovanie za účelom kompenzovať znížené príjmy zamestnancov v dôsledku takto rastúcej inflácie.“

Rakovčanom k novej kolektívnej zmluve blahoželáme.

## Kováci podporili štrajkujúcich v DPMK

V utorok, 14. februára 2023, vstúpilo vyše 90 % zamestnancov Dopravného podniku mesta Košice (DPMK) do neobmedzeného ostrého štrajku s cieľom upozorniť na nedostatočné financovanie zo strany hlavného akcionára spoločnosti – Mesta Košice. To by sa premietlo do výraznej redukcie autobusových a električkových spojov a znížilo dopravný komfort obyvateľov, ohrozilo by to zamestnanosť v podniku i možnosť zvyšovať mzdy zamestnancov (požadovali 15%-né zvýšenie tarifných miezd) v kontexte prudkého zdražovania životných nákladov a vysokej inflácie.

Predsedia základných organizácií Odborového zväzu KOVO z Košického regiónu, ktorí spolu s najvyšším vedením zväzu - predsedníčkou Monikou BENEDEKOVOU a podpredsedom Jánom ŠLAUKOM - v rovnaký deň rokovali na Regionálnej rade predsedov OZ KOVO v Košiciach, prišli následne štrajkujúcim zamestnancom – i organizátorovi (Základnej organizácii Integrovaného odborového zväzu pri DPMK) vyjadriť plnú podporu a solidárnosť s ich protestnými aktivitami.



Štrajkujúci zamestnanci potom, ako dostali ubezpečenie zo strany vedenia mesta a poslancov mestského zastupiteľstva, že budú vypočítaní a viaceré ich požiadavky budú splnené, prerušili od polnoci svoj štrajk a mestská hromadná doprava začala na druhý deň prebývať v pôvodnom režime.

jk, af

## Platy na Slovensku sú stále nízke

Pokračovanie z 2. strany.

Eurostat uverejnil koncom decembra priemerné platy v krajinách Európskej únie (EÚ) za rok 2021. Spomedzi členských krajín bol najvyšší priemerný plat pri plnom úväzku v Luxemburgu – 72 247 eur, čo na mesiac vychádza približne 6 021 eur. Na konci rebríčka je Bulharsko s ročnou priemernou mzdou 10 345 eur, mesačný priemer je 862 eur. Slovensko sa v rebríčku umiestnilo na 22. mieste, teda na 6. mieste od konca. Ročná priemerná mzda dosiahla 16 662 eur, čo na mesiac predstavuje 1 347 eur.

Platy, uvádzané v inzerátoch, sa výrazne líšia od najvyšších očakávaní uchádzačov o prácu. Napríklad v Bratislavskom kraji by zamestnanci chceli zarobiť zhruba 1 560 eur, v inzerátoch je ponúkaný plat približne 1 296 eur. Aj to môže byť jeden z dôvodov, prečo ostávajú niektoré pozície neobsadené.

Priemerný plat v regiónoch Slovenska, uvádzaný v inzerátoch:

Bratislavský kraj	1 296 eur
Trnavský kraj	972 eur
Nitriansky kraj	1 058 eur

Trenčiansky kraj	1 004 eur
Banskobystrický kraj	934 eur
Žilinský kraj	1 094 eur
Prešovský kraj	1 011 eur
Košický kraj	1 154 eur

## Najhoršie platené pozície na Slovensku

K najhoršie plateným pozíciám patria na Slovensku šičky a zamestnanci v textilnom a kožiarskom priemysle (756 eur), ďalej upratovačká (788 eur), sanitári a zamestnanci v domovoch sociálnych služieb (808 eur), plavčíci a zamestnanci v cestovnom ruchu či gastropríemysle (815 eur).

## Najlepšie platené pozície na Slovensku

Najlepšie platy majú vrcholoví manažéri a generálni riaditelia (6 173 eur), manažment v IT sektore (4 864 eur), ekonomickí riaditelia a manažment vo finančných inštitúciách (4 181 eur).

Zdroj: Platy.sk  
A.Fáková



# ZMENY V ZÁKONNÍKU PRÁCE OD JANUÁRA 2023

Novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ktorá je účinná od 1. januára 2023, prináša niekoľko zmien. My sa zameriame na tri zmeny, ktoré sú dôležité pre poznanie zamestnancov a ktoré nájdeme v Zbierke zákonov ako Zákon č. 76/2021 Z. z., 222/2022 Z. z. a 248/2022 Z. z.

## 1. Elektronická forma stravovacej poukážky

Od januára 2023 sa špecifikuje forma stravovacej poukážky. Stravné lístky v papierovej forme od januára nahradza ich elektronická podoba. Od začiatku tohto roka sú preto zamestnávateľi povinní poskytovať svojim zamestnancom stravovaciu poukážku v elektronickej forme (v prípade, keď si zamestnanec namiesto finančného príspevku zvolil túto formu zabezpečenia stravovania zo strany zamestnávateľa). Pokiaľ však zamestnanci gastrokarty počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nevedia využiť, zamestnávateľ môže zamestnancovi aj naďalej poskytovať stravný lístok v papierovej podobe.



## 2. Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

Novela Zákonníka práce prináša zavedenie nového ustanovenia § 152c. Táto zmena reflektuje prijatie Zákona č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov. **Od 1. januára môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi príspevok na štátom podporované nájomné bývanie.** Spravidla pôjde o štátne nájomné byty, ktorých nájomcom je zamestnanec.

Požiadavkami pre poskytnutie takejto príspevku zamestnávateľom sú:

- trvanie pracovnoprávného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje,
- existencia nájomnej zmluvy zamestnanca, ktorú uzatvoril podľa zákona o štátnej podpore nájomného bývania.

**Vyššie uvedené požiadavky, resp. predpoklady pre poskytnutie príspevku musí zamestnanec splniť súčasne.**

Zdôrazňujeme však, že na poskytnutie príspevku na bývanie, aj po splnení zákonných predpokladov zamestnancom, nevzniká zamestnancovi na jeho vyplatenie právny nárok. **Ide o možnosť zamestnávateľa príspevok na bývanie poskytnúť, nie o jeho právnu povinnosť.** Poskytnutie príspevku zamestnávateľom je dobrovoľné.

**Výška príspevku:**

**Výška príspevku zamestnávateľa je v sume najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac.**

V prípade, ak má zamestnanec pracovný pomer na kratší pracovný čas, suma príspevku za kalendárny mesiac sa pomerne zníži, a to v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Pokiaľ zamestnanec uzatvorí pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, suma príspevku sa taktiež pomerne zníži, a to v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci.

**Obmedzenia pre poskytnutie príspevku:**

Novela, v súvislosti s poskytovaním príspevku, počíta aj so situáciami, pri ktorých vznikne potreba jeho obmedzenia. Ide o prípady, ak:

- má zamestnanec uzatvorených viacero pracovných pomerov alebo,
- nájomcami toho istého bytu sú viacerí zamestnanci toho istého zamestnávateľa (napr. manželia, druh/ družka, príbuzní a pod.).



V prvom prípade môže zamestnanec požiadať o príspevok len u jedného zamestnávateľa.

V druhom prípade oprávnenie požiadať o príspevok má len jeden z viacerých zamestnancov - nájomcov.

Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nežiada.

## 3. Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

Novelou Zákonníka práce sa od 1. januára 2023 zavádza nový typ dohody o pracovnej činnosti, konkrétne ide o dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Takáto dohoda umožňuje zamestnávateľom odchýliť sa od podmienky výnimočnosti, ktorá je charakteristická pre uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

**Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce môže byť uzatvorená maximálne na 8 mesiacov.** Kratšia doba pre možnosť jej uzatvorenia je odôvodnená charakterom vykonávanej práce, ktorá sa viaže na striedanie ročných období a vyznačuje sa sezónnosťou.

Z formálneho hľadiska sa pre platnosť takejto dohody vyžaduje splnenie zákonných predpokladov, ktoré sú rovnaké, ako požaduje Zákonník práce pre dohodu o pracovnej činnosti, t.j.:

- musí byť písomná, inak je neplatná,
- musí v nej byť uvedená dohodnutá práca,
- musí v nej byť dohodnutá odmena za vykonanú prácu,
- musí v nej byť dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

Zákonník práce ustanovuje, že **pracovnú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti je možné vykonávať iba v rozsahu maximálne 10 hodín týždenne.** Novelou Zákonníka práce sa zavádza možnosť odkloniť sa od tohto časového obmedzenia a charakteru výnimočnosti, avšak len v prípade, že ide o pracovnú činnosť na výkon sezónnej práce. Za týmto účelom je teda možné uzatvoriť nový „podtyp“ dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

**Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b) je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku.**

Musí ísť o práce, ktoré sú obsahom Prílohy 1b k Zákonníku práce. Ide o niektoré pracovné činnosti v oblasti poľnohospodárstva, cestovného ruchu, potravinárstva a lesného hospodárstva (napr. pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní vybraných druhov ovocia, prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb, prevádzkovaní táborov, prevádzka umelých vodných plôch, prevádzka lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov, nakladaní, obnovy a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa atď.)

Na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno vykonávať sezónnu prácu v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku. Do tohto stanoveného rozsahu sa započítava aj pracovná činnosť, ktorú zamestnanec pre toho istého zamestnávateľa vykonáva na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. **Priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.**

Zdroj: Zákon č. 76/2021 Z. z., č. 222/2022 Z. z., a č. 248/2022 Z. z., ASPI,

<https://www.epravo.sk/top/clanky/ake-novely-zakonnik-prace-mzeme-v-januari-2023-ocakavaj-5564.html>

**Spracovala: JUDr. Mária KASANOVA, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica**

# KRÁTKO

## Chudobných pribúda

Na Slovensku je chudobou ohrozených takmer 700 tisíc ľudí. Ohrozených príjmovou chudobou bolo 11,4 % obyvateľov. Hranica rizika príjmovej chudoby, podľa štatistického zisťovania EÚ SILC, bola pre domácnosť jednotlivca 435 eur mesačne. Pritom viac ako 50 tisíc ľudí, ohrozených chudobou, prepadlo cez sito štátnej pomoci, ktorá im bola na tento účel adresovaná. Ide najmä o rodičov samoživiteľov, dôchodcov, ktorí žijú sami alebo aj dôchodcov s minimálnymi dôchodkami. Prezidentka Zuzana ČAPUTOVÁ sa v polovici februára stretla s odborníkmi zo Slovenskej akadémie vied, Konfederácie odborových zväzov SR, Štatistického úradu SR či Rady pre rozpočtovú zodpovednosť, aby si vymenili poznatky a skúsili nájsť spoločné riešenie. Výsledkom je, že dočasne poverený minister práce, sociálnych vecí a rodiny - Milan KRAJNIAK - má pripraviť návrh sociálnej dávky, ktorá má pomôcť práve tej skupine chudobou ohrozených ľudí, ktorá na pomoc štátu nedosiahla.

## Drahé hypotéky

Ceny hypoték naďalej stúpajú, pre záujemcov o bývanie to znamená, že na nehnuteľnosť budú mať menej peňazí. Priemerná cena nových poskytnutých úverov sa v januári dostala na 3,18 %. Vyplýva to z údajov Národnej banky Slovenska. V januári 2022 bola priemerná úroková sadzba nových úverov na bývanie na úrovni 0,94 percenta. Počas roka sa tak cena úverov strojnásobila. Pod tento nárast sa podpisuje zmena na trhu. Už na začiatku minulého roka sa čakalo na to, kedy začne Európska centrálna banka (ECB) dvíhať úrokové sadzby. Tlak na rast cien vytvára vysoká miera inflácie, ktorá na Slovensku v závere roka dosahovala 15 % a v rámci eurozóny sa pohybovala pod hranicou 10 %. Cieľ ECB je pritom udržiavať tempo zdražovania na úrovni 2 %. Jedným z nástrojov, akým centrálna banka bojuje proti inflácii, je práve zvyšovanie úrokových sadzieb. V princípe rast sadzieb znamená, že peniaze na trhu sú drahšie, to znamená, že ich je v ekonomike menej. To by malo znížiť tlak na ďalší rast cien. Úrokové sadzby rástli už niekoľkokrát, a to sa premietá aj do vyšších cien úverov. Rast cien úverov tak môže aj ďalej pokračovať, keďže eurozóna nemá vývoj cien zatiaľ pod kontrolou. Všetky úvery hypotéky, poskytnuté na trhu, mali v januári priemernú úrokovú sadzbu na úrovni 1,49 %. Nové úvery sú teda dvakrát drahšie. Nové hypotéky začali dvíhať priemer celého trhu od mája minulého roka. Banky na Slovensku v súčasnosti poskytujú úvery drahšie, ako je priemer eurozóny. Priemerná sadzba hypoték v pobaltských krajinách je nad 4-mi percentami ročne, Nemecko má 3,5 %, Slovensko bolo koncom vlaňajška tesne nad 3%.



## Zákon o nedeľnom predaji prepracujú

Pár hodín pred hlasovaním parlamentu o tom, či budú v nedeľu otvorené obchody, prišiel procedurálny návrh o prepracovaní zákona. Podal ho podpredseda Smeru Juraj BLANÁR. Skupina poslancov OĽaNO, Sme rodina a nezaradených totiž predložila zákon o tom, že by sa maloobchodné predajne (potraviny, obchody s oblečením) počas nedeľí zatvorili. Výnimkou by boli iba 4 nedele - tri pred Vianocami a jedna pred začiatkom školského roka. Odvolávali sa na to, že chcú takto pomôcť rodinám predavačov. Ekonómia však upozorňovali, že mnohé rodiny si prácu v prevádzkach počas víkendov privyrábajú - najmä vďaka zvýšeným príplatkom. Ak by zákon v takejto podobe prešiel, tak by sa obchody, noapok, otvorili počas štyroch sviatkov - a to 1. a 8. mája, 29. augusta a 1. septembra. Práve s tým mali problém poslanci Smeru, ktorých podpredseda podal procedurálny návrh, aby bol návrh zákona vrátený na dopracovanie. Proti zákonu vystupuje aj SaS, Hlas či odštiepenec z OĽaNO.

## Pracovno-právna poradňa a BOZP

# Životné minimum po novom

Spôsob výpočtu životného minima sa zmení. Od júla tohto roku sa pre jedného dospelého zvýši zo súčasných 234,42 eur na viac ako 264 eur.



Doteraz štát zvyšoval životné minimum podľa toho, ako rástli čisté príjmy domácností, ale tie rástli pomaly.

Preto sa ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodlo predložiť nový valorizačný mechanizmus na jeho výpočet. Približuje Milan KRAJNIAK, poverený minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR: „Životné minimum sa bude valorizovať podľa takzvanej nízkopríjmovej inflácie, alebo podľa inflácie nízkopríjmových domácností. To znamená, že **všetky dávky, naviazané na životné minimum, sa budú zvyšovať, najviac ich bude od prvého januára budúceho roku, zhruba o 13 %.**“

Expert v oblasti daňovej a finančnej politiky, Jozef MIHÁL, špecifikuje: „**Princíp je jednoducho postavený na tom, že životné minimum sa bude zvyšovať striktné, len na základe inflácie, na základe rastu cien takých komodít tovarov a služieb, ktoré kupujú takzvaní nízkopríjmoví domácnosti.** Výraznejší rast životného minima znamená pokles daňového zaťaženia ľudí, ktorí pracujú alebo ktorí podnikajú.“



Od životného minima sa odvíjajú dávky v hmotnej núdzi, exekučné zrážky, ale aj rodičovský príspevok. Ten sa z necelých 413 eur zvýši na viac ako 466 eur. Nezdaniteľná časť základu dane, ktorá výrazne zníži výšku dane, porastie zo 410 na viac ako 460 eur.“

Tento mechanizmus kritizujú zástupcovia z Konfederácie odborových zväzov SR (píšeme v **Prioritách na str. 2**). Tvrdia, že zvýšenie životného minima o 29 eur mesačne na osobu nestačí. Prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, upresňuje: „Podmienkou pre to, aby životné minimum naozaj zohľadňovalo aj nejakú realitu v otázkach sociálnych, tak sa musí v prvom rade zvýšiť jeho základná suma, ktorá je momentálne veľmi nízka.“

Aj preto je ambíciou KOZ SR vyrokovať vyššiu výšku životného minima na jednu dospelú osobu, a to aspoň v sume 350 eur mesačne, čo je polovica aktuálne stanovenej hrubej minimálnej mzdy (700 eur).

Af, TASR

# OZ KOVO: Kontrola nad stavom BOZP v roku 2022



Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) možno charakterizovať ako súbor opatrení, zásad, princípov, postojov, správania sa a aktivít, ktoré pomáhajú eliminovať nepriaznivé dôsledky práce.

Kedysi bola BOZP chápaná len ako prevencia pred úrazmi, zameraná predovšetkým na bezpečnosť technických zariadení a pracovných postupov, až neskôr sa začal klásať dôraz na zdravé pracovné prostredie, ľudský faktor a ochranu zdravia pri práci. Samotná ochrana zdravia nadobúda nový rozmer aj v prístupe Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO), ktorá definuje zdravie „**nie len ako neprítomnosť choroby, ale aj ako pocit fyzickej, psychickej a sociálnej pohody.**“

## Odbory a BOZP od roku 1921

Tradícia odborov v dohľade nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci sa datuje už od roku 1921, keď boli vymedzené práva odborov v BOZP Zákonom č. 330/1921 Zbierky zákonov. Týmto predpisom získali odbory poverenie dohliadať nad zachovávaním základných ustanovení ochrany pred úrazmi a pri implementácii zdravotných opatrení, právo upozorňovať na zistené nedostatky a vyžadovať ich odstránenie. Aj v súvislosti s touto tradíciou je odborová kontrola, vykonávaná v súlade so Zákonníkom práce a Zákonom o BOZP, zameraná najmä na preventívne pôsobenie proti vzniku úrazov a poškodeniam zdravia pri práci, ako aj na zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia.

## Vlani 168 kontrol a 570 opatrení

Odborová kontrola nad stavom BOZP v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO bola, aj v roku 2022, vykonávaná v odvetvi strojárskom, hutníckom, elektrotechnickom a sklárskeho priemyslu, ako aj v oblasti verejnej cestnej dopravy a bytového hospodárstva. Nadalej sa pokračovalo v systéme kontrol z predchádzajúcich rokov, pričom **osobitná pozornosť bola venovaná následným kontrolám odstraňovania zistených nedostatkov zo strany zamestnávateľských subjektov, ako aj tematickým kontrolám** - bezpečnostným a zdravotným podmienkam na pracovisku (mikroklimatické podmienky na pracovisku, organizácia pracoviska - priestory, skladovanie...).

V uplynulom roku bolo, prostredníctvom špecialistov ochrany práce - inšpektorov bezpečnosti práce (ďalej len „ŠOP-IBP“), vykonaných **168 kontrol** nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (z toho 68 základných kontrol, 16 tematických kontrol a 73 následných kontrol, ktorým bola venovaná najvyššia pozornosť) a vydaných bolo spolu **570 opatrení na zlepšenie stavu BOZP.**

## Problémy s priestormi, hygienou i adekvátnou mikroklimou na pracovisku

Zloženie nedostatkov, ako aj ich počet, bol porovnateľný s predchádzajúcimi rokmi. **Najviac nedostatkov bolo zistených v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach (211)**, keďže samotným kontrolám pracovísk sa venuje najviac pozornosti, nasledovali nedostatky technického charakteru (178), rôzne všeobecné nedostatky organizačného charakteru (50), nedostatky v oblasti zdravotnej spôsobilosti, hygienickej starostlivosti, rekondičných pobytov pre zamestnancov (44) a nedostatky pri prideľovaní a používaní osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP) a ochranných nápojov (44). Zloženie nedostatkov, samozrejme, odráža samotný priebeh vykonávaných kontrol, pri ktorých sa ŠOP-IBP zameriavajú práve na nedostatky priamo na pracovisku a pri pracovnom procese, nakoľko tieto bývajú príčinami vzniku pracovných úrazov.

**Pri nedostatkoch v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach sa zväzoví inšpektori najčastejšie stretávali s následkami šetrenia nákladov** (chýbajúca údržba pracovných priestorov, zmenšovanie priestorov na výrobu a skladovanie) zo strany zamestnávateľa, a to s: nebezpečným zatarasovaním prechodových komunikácií materiálom, prípadne manipulačnými vozíkmi, voľne a nebezpečne uloženým materiálom bez zaistenia, poškodenými povrchmi komunikácií, komunikáciami bez farebného označenia pre prechádzanie chodcov (neobnovova-

nie bezpečnostného značenia v pravidelných intervaloch) a poškodenými kryciami plechmi na energokanáloch, ako aj nedostatočnou podlahovou plochou pre bezpečný pohyb zamestnancov pri výkone práce. Rovnako bol, v roku 2022, **častým problémom nízky (nedostatočný) hygienický štandard na pracoviskách** - nadmerne znečistené okná, svetlíky a osvetľovacie telesá, nadmerne zanesené ventilátory, zatekanie na pracovisko, mimoriadne znečistené pracoviská, **ako aj nízky hygienický štandard a nedostatočná kapacita šatní a oddychových miestností** - nedostatočný počet toaliet na pracovisku, v sprchovacích miestnostiach, vyskytujúce sa plesne na stenách, nedostatočný interval maľovania, ako aj dennej údržby, nefunkčné vetranie, nefunkčné otváranie okien, nefunkčné prvky sanitnej inštalácie, chýbajúce skrinky aj lavičky, oddychové miestnosti často nespĺňali minimálne bezpečnostné, priestorové a hygienické požiadavky, prípadne boli šatne umiestnené v nevhovujúcich priestoroch (zasadačka) - z dôvodu šetrenia nákladov.



Naši zväzoví inšpektori v minulom roku **častejšie riešili aj problém s nízkou teplotou v šatniach, sprchách a oddychových miestnostiach. Stálicou v oblasti nedostatkov v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach sú nedostatky v mikroklimatických podmienkach na pracovisku počas mimoriadne teplých a chladných dní** - prekračovanie prípustných limitných hodnôt tepelnej záťaže, ako aj nedodržovanie minimálnej prípustnej operatívnej teploty na pracoviskách.

V oblasti nedostatkov **technického charakteru** sa najčastejšie stretávame s porušeniami predpisov, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **pri inštalovaní, prevádzkovaní, údržbe a oprave technických zariadení, ako aj pri samotnej práci s technickými zariadeniami**, pričom ide o závažné nedostatky, ktoré bývajú najčastejšou príčinou vzniku pracovných úrazov. Vo väčšine prípadoch išlo o chýbajúce, poškodené, neúplne kryté stroje (brúsky, valcovačky, vrtáčky, obežné, hnacie kolešy), poškodené ovládacie prvky strojov (výstražné zariadenia, symboly určujúce funkciu ovládacích prvkov), ako aj používanie poškodených, neoznačených (bez maximálnej nosnosti) viazacích prostriedkov a nevykonávanie kontrol týchto prostriedkov.

Vzhľadom na uvedené sa ŠOP-IBP (zväzoví inšpektori) aj v roku 2023 budú intenzívne venovať najmä základným, tematickým (konkrétna požiadavka na riešenie problému zo strany ZO OZ KOVO), ako aj následným kontrolám nad stavom BOZP v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO, s cieľom presadzovať prevenciu a šírenie osvedčených postupov v oblasti BOZP a podieľať sa na vytváraní dlhodobých udržateľných dôstojných pracovných podmienok na udržanie nízkeho počtu pracovných úrazov s víziou nulovej pracovnej úrazovosti, ako aj na minimalizovaní príčin vzniku chorôb z povolania.

Spracovala Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Mohlo by vás zaujímať

# Od januára dostanú rodičia na deti

V priebehu minulého roka 2022 schválili poslanci aj viacero zmien s pozitívnym dopadom na peňaženky rodičov. Okrem plošného zvyšovania dávok malo byť od nového roka novinkou aj tzv. krúžkovné. Nakoľko však tieto zmeny boli prijaté v skrátrenom legislatívnom konaní, prezidentka sa obrátila na Ústavný súd SR. Ten konštatoval, že podmienky na skrátene legislatívne konanie neboli splnené a napadnutý zákon sa uvedie do súladu s ústavou jedine jeho opätovným prerokovaním v Národnej rade SR.

## Prídavok na dieťa 60 eur

Od januára tohto roka sa prídavok na dieťa zvyšuje na 60 eur mesačne (viani v júli bol z 25,88 zvýšený na 30 eur, teraz na 60 eur). Prvý raz dostanú rodičia túto dávku vyplatenú vo februári, keďže sa vypláca s mesačným oneskorením.

## 110 eur na prváka

Novela zákona takisto počítá so znovuzavedením jednorazového zvýšeného prídavku pre deti, ktoré nastúpia do 1. ročníka základnej školy. Vzhľadom na plošné zvyšovanie prídavkov na deti pre všetkých rodičov sa mal tento extra prídavok od januára 2023 zrušiť. Vďaka novele zákona o prídavku na dieťa sa však dosiahol, že ostane zachovaný a rodičia ho budú poberať aj v tomto roku. **Bude vo výške 110 eur na prváka za mesiac september, vyplatený bude v októbri.**

## Príplatok k prídavku na dieťa

Príplatok k prídavku na dieťa sa vypláca mesačne spolu s prídavkom. Patrí oprávnenej osobe na nezaopatrené dieťa, na ktoré si nemožno uplatniť daňový bonus. **Od januára 2023 sa zvýšil zo sumy 12,14 eur na 30 eur mesačne.** Príplatok sa vypláca spolu s prídavkom na dieťa, dohromady teda dostane oprávnená osoba 90 eur mesačne.

## Rodičovský príspevok

Od januára je nižší rodičovský príspevok vo výške 301 eur mesačne (zvýšenie o 21 eur) a poberá ho rodič, ktorému sa nevyplácalo materské.

Vyšší rodičovský príspevok je od januára 2023 vo výške 412,60 eur. Patrí oprávnenej osobe, ktorej sa pred vznikom nároku na rodičovský príspevok vyplácalo z dôvodu starostlivosti o toto dieťa materské alebo obdobná dávka ako materské v členskom štáte EÚ. Zvýšil sa zo sumy 383,80 eur.

Rodičovský príspevok sa vypláca rodičovi, kým jeho dieťa nedovŕší 3 roky veku. Ak má však dieťa dlhodobu nepriaznivú zdravotnú stav, rodič môže poberať rodičovský príspevok až do 6-ich rokov veku dieťaťa. Rovnako tak to platí aj vtedy, ak je dieťa zverené do starostlivosti, nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Prvýkrát budú zvýšené sumy vyplatené vo februári (príspevok sa vypláca mesačne pozadu).

## Rodičovský príspevok dvojčičky

Od 1. januára 2023 je vyšší rodičovský príspevok na dvojčičky v sume 515,80 eur.

Nižší rodičovský príspevok, ak matka nepoberala materské, je vo výške 451,50 eur.

## Platená otcovská dovolenka

### - otcovské

Od 1. novembra 2022 si môžu otcovia na Slovensku čerpať 14 dňovú otcovskú dovolenku, a to už v prvých 6-ich týždňoch po narodení dieťaťa.

Táto dovolenka je platená - otcovia majú nárok na tzv. „otcovské,“ pokiaľ splnia podmienku aspoň 270 dní nemocenského poistenia v období 2-och rokov pred narodením dieťaťa. Vypláca ho Sociálna poisťovňa. Nárok na dávku budú mať aj vtedy, ak matka dieťaťa súčasne poberá materské alebo rodičovský príspevok. Čerpanie otcovského je dobrovoľné.

Otec môže rozdeliť svoj nárok na materské (28 týždňov) na dve obdobia - na otcovské a materské - a môže poberať:

a/ 2 týždne otcovské v období 6. týždňov po narodení dieťaťa (bez ohľadu, či matka poberá súčasne materské alebo rodičovský príspevok)

b/ 26 týždňov materské (matka nesmie súčasne poberať materské alebo rodičovský príspevok)



Ak sa otec rozhodne, že si nebude čerpať otcovské, keď sa narodí bábätko, ostane mu 28 týždňov materského vcelku, ktoré môže (nemusí) vyčerpať do 3 rokov veku dieťaťa.



## Tehotenské 2023

Od 13. týždňa tehotenstva môžete žena popri mzde, či rodičovskom príspevku, poberať aj dávku v tehotenstve. Vypláca ju Sociálna poisťovňa. Nárok trvá až do pôrodu, pričom od 34. týždňa tehotenstva môžete poberať materské a tehotenské zároveň. Sumy tehotenského sa od tohto roku opäť o niečo zvyšia:

V roku 2023 bude maximálna mesačná suma tehotenskej dávky (pri 30-dňovom kalendárnom mesiaci) celkom 358,40 eur. Pri 31-dňovom mesiaci to bude 370,30 eur.

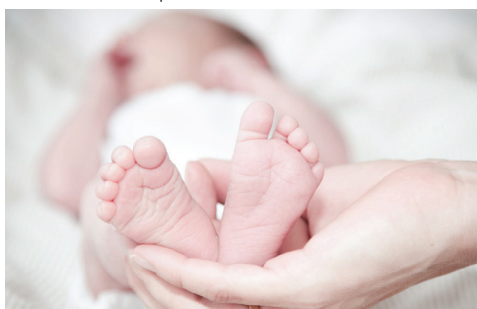
## Maximálna materská 2023

V roku 2023 dosiahne maximálna materská 59,72055 eur na deň, čo je mesačne (pri 30-dňovom kalendárnom mesiaci) spolu 1791,70 eur, alebo v mesiaci, ktorý má 31 dní, suma 1851,40 eur. Materské vypláca Sociálna poisťovňa.

## Príspevok pri narodení dieťaťa

Jednorazová dávka, ktorú dostane matka dieťaťa po pôrode, sa vypláca vo výške:

- a/ 829,86 eur, ak ide o dieťa narodené z prvého pôrodu až tretieho pôrodu,
- b/ 151,37 eur, ak ide o dieťa narodené zo štvrtého pôrodu



c/ pri dvojčičkách či trojičkách sa suma príspevku (829,86 eur, resp. 151,37 eur) zvyšuje o 75,69 eura na každé dieťa.

Táto dávka nie je naviazaná na životné minimum, a preto sa ani nebude zvyšovať.

## Daňový bonus 2022

1/ Sumy daňového bonusu od 1. januára 2022 do 30.6.2022:

- a) 47,14 eur pre deti do 6 rokov
- b) 43,60 eur pre deti od 6 do 15 rokov
- c) 23,57 eur pre nezaopatrené deti od 15 do 25 rokov

2/ Sumy daňového bonusu od júla 2022 do 31.12.2022:

- a) 70 eur pre deti do 15 rokov
- b) 40 eur pre deti od 15 rokov

## Daňový bonus 2023

Sumy daňového bonusu od januára 2023:

- a) 140 eur pre deti do 18 rokov
- b) 50 eur pre deti od 18 rokov

Zvýšenie daňového bonusu vo výške 140 eur bude možné uplatniť pri splnení podmienok za kalendárne mesiace január 2023 až december 2024.

Zároveň však nárok na daňový bonus bude možné uplatniť najviac do výšky ustanoveného percenta základu dane (čistkového základu dane) z príjmov – a to v závislosti od počtu vyživovaných detí.

Pri 1. dieťati je percentuálny limit základu dane (čistkového základu dane) 20 %,

- pri dvoch deťoch 27 %,
- pri troch deťoch 34 %,
- pri štyroch deťoch 41 %,
- pri piatich deťoch 48 %,
- pri 6 a viac deťoch 55 %.

V praxi to znamená, že nárok na plný daňový bonus pri deťoch do 18 rokov bude mať:

1/ rodič 1. dieťaťa, ktorý zarába aspoň 820 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus vo výške 140 eur

2/ rodič 2. detí, ktorý zarába aspoň 1200 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus na dve deti vo výške 280 eur

3/ rodič 3. detí, ktorý zarába aspoň 1450 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus na tri deti vo výške 420 eur

4/ rodič 4. detí, ktorý zarába aspoň 1600 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus na štyri deti vo výške 560 eur

5/ rodič 5. detí, ktorý zarába aspoň 1700 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus na päť detí vo výške 700 eur

6/ rodič 6 a viac detí, ktorý zarába aspoň 1800 eur mesačne v hrubom, aby dostal plný daňový bonus na šesť detí vo výške 840 eur (každé ďalšie dieťa plus 140 eur)

Af, Soc.poisťovňa, rodinka.sk

# Od februára v Sociálnej poisťovni generálny pardon

Od 1. februára 2023 začne platiť pre dlžníkov Sociálnej poisťovne tzv. generálny pardon. Týka sa všetkých dlhov z odvodov, ktoré voči tejto inštitúcii vznikli do vlaňajšieho leta. Ak dlžníci splatia svoju istinu, výmenou im bude odpustenie penále či úrokov za tieto dlhy. Takýto krok, schválený plénum Národnej rady SR, sa naposledy udial v roku 2010.

Podľa Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa má generálny pardon týkať viac ako jedného milióna dlžníkov, medzi ktorými sú fyzické osoby, ale aj právnické osoby. Rezort to odôvodňuje tým, že počas pandémie viacerí ľudia neboli schopní splácať svoje dlhy voči Sociálnej poisťovni. Aj preto sa generálny pardon vzťahuje aj na penále pred krízou.

Generálny pardon sa má týkať spolu 1 069 650 ľudí. Z toho konkrétne:

- 353 787 zamestnávateľov,
- 497 660 SZČO,
- 218 203 fyzických osôb (ktoré už nemajú aktívnu živnosť alebo dobrovoľne poistené fyzické osoby).

Tieto osoby dlžia na penále Sociálnej poisťovni sumu 885 miliónov eur, zatiaľ čo ich istina je v celkovej výške 600 miliónov eur. Mnohí dlžníci sú v situácii, že ich dlh je menší ako výška penále.

## Musia splniť podmienku

Základnou podmienkou odpustenia penále dlžníkom je pritom zaplatenie celej dlžnej sumy poistného



(istiny), a to najneskôr do konca augusta 2023. Uvedené sa pritom týka každého dlžníka. V praxi to znamená, že Sociálna poisťovňa nepredpíše penále alebo odpustí povinnosť zaplatiť už predpísané penále, ktoré sa viaže na celé obdobie, ktoré bolo pred júlom 2022. Nebude tak dožadovať uzavretý interval a budú prekryté aj obdobia, ktoré neboli vysporiadané v rámci predošlých generálnych pardonov.

## Cieľom je motivovať k zaplateniu

Dôvodom schválenia generálneho pardonu má byť, podľa predkladateľov (SME rodina) motivácia pre dlžníkov zaplatiť dlh. Podľa nich to nie je o odpúšťaní či posúvaní splatnosti istiny. Naopak, chcú dlžníkov motivovať, aby si zaplatili istinu, a tým im bude odpustené penále.

Ak však nebude pohľadávka v danom termíne vysporiadaná, práva Sociálnej poisťovne voči dlžníkovi nezaniškajú, a tá môže naďalej pokračovať vo vymáhaní pohľadávky.

af, Sociálna poisťovňa

## Krížovky s úsmevom

	hudobné dielo	1. časť tajničky	ušanoval (hovor.)	skratka pre štátny	neisto sa pohybuje	staro-grécky boh lásky	Manžel vyčíta manželke: - Bože, Zuzka, zase nové šaty! Nevieš mi povedať, odkiaľ mám brať na tú tvoju parádu? - No dovoľ! Nezobrala som si ťa preto, aby... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
odstráňte z povrchu vlhkosť								citoslovce pichnutia	ženské meno	dostali tmavú farbu (zried.)	3. časť tajničky
poštový doručovateľ											
skratka súhvezdia Malý voz				kopáním podry utešuj							
jednotka zn. st					v malej miere pobavilo						
Pomôcky: perlon, Eol, UMI, Levitan	cudzie žen. meno		polyamidové vlákno					citoslovce vyjadrujúce odpor nemrví			
prachový sneh (slang.)								pštrosovité vták druh zeleniny			
staro-grécky boh vetrov				tenisový úder vynikajúci odborník							
značka rubidia			ľadovec ruský maliar								
dostával lilavú farbu									značka lutécia jasno-modré		
pooblepoval								trestaj bitkou! staroveká zbraň			!
nakloníte, vychýlite										pomenovanie boha u mohamedánov	vykonávalo krajčírsku prácu
Pomôcky: moa, ani, muť, alaš, taran	rukávnik (hovor.)	Igor (dom.) druh kukučky						jemný likér remenec na bičisku			
oslovenie matky					chytali do rúk značka radónu						
veľmi ponatriasal											
2. časť tajničky											

## Zasmejme sa

Predavačka dlho obsluhuje náročnú paniu, ktorá nie a nie vybrať darček pre svojho priateľa.

- Môžem vám nejakou poradiť?

- Viete, keď môj priateľ je milionár. Má auto, chatu, vilu. On už máločo skutočne potrebuje

Predavačka jej zrazu podáva kúsok papiera:

- Dajte mu toto!

- A to je čo?

- Moja vizitka aj s telefónnym číslom!

■■■

Pracovné slogany:

CESTÁR NA VALCI: Prejdime si to ešte raz!

PEKÁR: Čo tu tak kysneš?

POĽOVNÍK: Neberte ma vážne, vystrelil som.

CHIRURG: Zlomila si mi srdce.

PYROTECHNIK: Totálne ma to rozhádzalo!

TERORISTA: To bola bombová dovolenka!

■■■

Jano rozpráva kamarátom:

- Mal som všetko. Dom, auto, lásku krásnej ženy.

- A čo sa stalo?

- Dozvedela sa to moja manželka!

■■■

Stretnú sa Slováč, Maďar, Čech, Poliak, Rumun, Ukrajinec... To nie je vtip, ale začiatok zmeny vo Volkswagene.

■■■

- Mami, platí aj pre nášho otca,

že ryba smrdí od hlavy?

- Áno, ale iba dovtedy, kým si nedá dole ponožky.

■■■

Farár si chce kúpiť koňa a tak sa na trhu pýta či nemajú náboženského.

Predavač: Áno máme a dokonca praktického.

Keď poviete Chvála Bohu, rozbehne sa a keď poviete Amen, tak zastaví. Farár ho teda kúpi.

Jedného dňa si ide farár zajazdiť, avšak čoskoro mieri kôň na kolajnica a blíži sa vlak.

Farár si však nepamätá čo má povedať, aby kôň zastavil. Začne sa preto modliť a krátko pred kolajnicami povie Amen a kôň zastaví.

Farár na to: Chvála Bohu!

■■■

Idú dvaja policajti a jeden nájde plechovku.

Popozorá si ju a zahodí ju na druhú stranu rieky.

Druhý sa ho pýta, prečo ju vyhodil a on mu odpovedá:

- Vieš bolo tam napísané otvoriť na druhej strane.

■■■

Učiteľka dá Jankovi poznámku: Váš syn nič nevie.

Otec dopíše: Preto chodí do školy...

■■■

Rozprávajú sa dve babky: Dnes ma nahneval správca cintorína. Keď som sa ho pýtala, kde je hrob 157, tak mi povedal, že načo vyliezam, keď neviem trafiť naspäť! Blbec!